

FUNGSI SERIKAT PEKERJA DALAM PERLINDUNGAN
HAK - HAK PEKERJA DI PT. PAL INDONESIA
Menurut Undang – Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang
Ketenagakerjaan

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagai persyaratan memperoleh Gelar Sarjana
Hukum pada Fakultas Hukum UPN “Veteran Jawa Timur



Oleh:

SATRIANDO FAJAR PERDANA
NPM. 0771010105

YAYASAN KESEJAHTERAAN PENDIDIKAN DAN PERUMAHAN
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" JAWA TIMUR
FAKULTAS HUKUM
PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
SURABAYA
2012

PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN SKRIPSI

FUNGSI SERIKAT PEKERJA DALAM PERLINDUNGAN HAK – HAK
PEKERJA DI PT. PAL INDONESIA (PERSERO)
Menurut Undang – Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Oleh:

SATRIANDO FAJAR PERDANA
NPM. 0771010105

Telah dipertahankan dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada Tanggal 18 Juni 2012

Pembimbing Utama

Tim Penguji
1.

Hariyo Sulistiyantoro, SH., MM
NIP 19620625 199103 1 001

Sutrisno,SH.,M.Hum
NIP 19601212 198803 1 001
2.

Pembimbing Pendamping

Mas Anienda Tien F., S.H., MH.
NPT 3 770 907 002 23

Subani.SH.,M.Si
NIP 19510504 198303 1 001
3.

Hariyo Sulistiyantoro,SH.,MM
NIP 19620625 199103 1 001

Mengetahui,

DEKAN

Hariyo Sulistiyantoro, SH, MM
NIP. 19620625 199103 1 001

PERSETUJUAN DAN REVISI SKRIPSI

FUNGSI SERIKAT PEKERJA DALAM PERLINDUNGAN HAK – HAK
PEKERJA DI PT. PAL INDONESIA (PERSERO)
Menurut Undang – Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Oleh:

SATRIANDO FAJAR PERDANA
NPM. 0771010105

Telah direvisi dihadapan dan diterima oleh Tim Penguji Skripsi
Program Studi Ilmu Hukum Fakultas Hukum
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur
Pada Tanggal 18 Juni 2012

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Tim Penguji
1.

Haryo Sulistiyantoro,SH.,MM
NIP. 19620625 199103 1 001

Sutrisno,SH.,M.Hum
NIP. 19601212 198803 1 001
2.

Pembimbing Pendamping

Mas Anienda Tien F., S.H., MH.
NPT. 3 770 907 002 23

Subani.SH.,M.Si
NIP. 19510504 198303 1 001
3.

Hariyo Sulistiyantoro,SH.,MM
NIP. 19620625 199103 1 001

Mengetahui,

DEKAN

Haryo Sulistiyantoro,SH.,MM
NIP. 19620625 199103 1 001

PERSETUJUAN MENGIKUTI UJIAN SKRIPSI

FUNGSI SERIKAT PEKERJA DALAM PERLINDUNGAN HAK – HAK
PEKERJA DI PT. PAL INDONESIA (PERSERO)

Menurut Undang – Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

Disusun oleh :

SATRIANDO FAJAR PERDANA
NPM. 0771010105

Telah disetujui untuk mengikuti Ujian Skripsi

Menyetujui,

Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Hariyo Sulistiyantoro, SH., MM
NIP. 196206251991031001

Mas Anienda TF, SH, MH
NPT. 3 709 070223

Mengetahui,

DEKAN

Hariyo Sulistiyantoro, SH., MM
NIP. 196206251991031001

LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Keterangan Skripsi
- Lampiran 2 : Kartu Bimbingan Skripsi
- Lampiran 3 : Keputusan Presiden Nomor 83 Tahun 1998 Tentang Pengesahan Konvensi ILO Nomor. 87 Mengenai Kebebasan Berserikat Dan Perlindungan Hak Untuk Berorganisasi (Lembaran Negara No. 98 tahun 1998)
- Lampiran 4 : Perjanjian Kerja Bersama antara PT. PAL INDONESIA (PERSERO) dengan Serikat Pekerja PT. PAL INDONESIA (PERSERO)

SURAT PERNYATAAN

Saya Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Satriando Fajar Perdana
Tempat/Tgl Lahir : Sidoarjo, 20 Januari 1989
NPM : 0771010105
Konsentrasi : Perdata
Alamat : Desa. Watugolong Rt. 12 Rw. 05
Kecamatan. Krian, Kabupaten. Sidoarjo

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi saya yang berjudul :
“FUNGSI SERIKAT PEKERJA DALAM PERLINDUNGAN HAK - HAK
PEKERJA DI PT. PAL INDONESIA Menurut Undang – Undang Nomor. 13
Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan” dalam rangka memenuhi syarat untuk
memperoleh gelar Sarjana Hukum pada Fakultas Hukum Universitas Pembangunan
Nasional “Veteran” Jawa Timur adalah benar-benar hasil karya ciptaan saya sendiri,
yang saya buat sesuai dengan ketentuan yang berlaku, bukan hasil jiplakan (plagiat).

Apabila di kemudian hari ternyata skripsi ini hasil jiplakan (plagiat) maka,
saya bersedia dituntut di depan pengadilan dan dicabut gelar kesarjanaaan (Sarjana
Hukum) yang saya peroleh.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dengan
penuh rasa tanggung jawab atas segala akibat hukumnya.

Mengetahui

Surabaya, 11 Juni 2012

PEMBIMBING UTAMA

Penulis

HARIYO SULISTYANTORO, SH., MM
NIP. 196206251991031001

SATRIANDO FAJAR PERDANA
NPM. 0771010105

KATA PENGANTAR

Puja dan puji syukur Alhamdulillah Penulis panjatkan kehadiran Allah SWT, yang senantiasa melimpahkan rahmat dan hidayahNya, sehingga penyusunan Skripsi ini yang berjudul “FUNGSI SERIKAT PEKERJA DALAM PERLINDUNGAN HAK – HAK PEKERJA DI PT. PAL INDONESIA (PERSERO). (Menurut Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan)” dapat terselesaikan.

Skripsi ini dimaksudkan untuk memenuhi salah satu syarat untuk mendapatkan gelar kesarjanaan pada Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

Penulis sadar bahwa dalam menyelesaikan Laporan Skripsi ini tidak terlepas dukungan dari berbagai pihak, karena itu dengan kerendahan hati penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada:

1. Bapak Hariyo Sulistiyantoro, SH., MM., selaku Dekan Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, dan selaku Dosen Pembimbing I.
2. Bapak Sutrisno, SH., M.Hum, selaku Wakil Dekan I Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
3. Bapak Drs. Gendut Sukarno, MS. selaku Wakil Dekan II Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.

4. Bapak Fauzul Aliwarman, SHi.,M.Hum selaku Dosen Wali yang telah membimbing penulis sejak awal kuliah di Fakultas Hukum UPN “Veteran” Jawa Timur.
5. Ibu Mas Anienda TF., SH, MH selaku Dosen Pembimbing II yang telah tanpa lelah memberikan pengarahan kepada penulis untuk membantu memberi saran dan masukan untuk melengkapi data Skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur.
7. Bapak Sariyanto selaku Kepala Bagian Tata Usaha Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur, yang telah sabar untuk membantu membuatkan surat ijin untuk melaksanakan magang dan yang lainnya.
8. Ibu Peni selaku pengurus Perpustakaan Fakultas Hukum Universitas Pembangunan “Veteran” Jawa Timur yang senantiasa memberi nasihat – nasihat.
9. Keluarga Tercinta, kedua Orang tua tersayang, adik Dimas Putra Permana yang penulis sayangi dan penulis banggakan. Serta seluruh keluarga besar yang selalu memberikan semangat dan mendukung baik materiil maupun moril.
10. Dedekku Novi Nur Halimatussyafi’ah yang selalu tanpa lelah memberi semangat dan motivasi meskipun berada jauh di sana. Sahabat – sahabatku Matahari, Adit, Andi, Yayan terimakasih atas bantuan dan semangatnya.
11. Serta Saudara – saudara baruku YON 806 SATMENWA Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jawa Timur. Bara Budi Jatmiko, Dawud

Hakiki, Ananta Bayu, Gayoh, Andi, Agustin, Zaenal, Safari, Saiful, Suci, Ika,
dan semua Latsar 62 sampai 65 yang selalu mendukung dan membantu.

12. Teman – teman Fakultas Hukum Universitas Pembangunan Nasional “Veteran”
Jawa Timur.

Penulis sadar bahwa sebagai manusia biasa pasti ada kekurangan ataupun kesalahan. Sesungguhnya kesalahan merupakan kelemahan dari manusia itu sendiri dan kesempurnaan adalah hanya milik Allah SWT. Karena itu, kritik dan saran dari para pembaca yang bersifat membangun sangat di harapkan untuk kesempurnaan skripsi ini. Penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan perkembangan ilmu, terutama perkembangan ilmu hukum di Indonesia.

Surabaya, Juni 2012

Penulis

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL “VETERAN” JAWA TIMUR

FAKULTAS HUKUM

Nama Mahasiswa : Satriando Fajar Perdana
NPM : 0771010105
Tempat Tanggal Lahir : Sidoarjo , 20 Januari 1989
Program Studi : Strata 1 (S1)
Judul Skripsi :

FUNGSI SERIKAT PEKERJA DALAM PERLINDUNGAN
HAK – HAK PEKERJA DI PT. PAL INDONESIA

Menurut Undang – Undang Nomor. 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan
DI PT. PAL INDONESIA (PERSERO)

ABSTRAKSI

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui fungsi dari Serikat Pekerja di tempat penelitian penulis, yang bertempat di PT. PAL INDONESIA (PERSERO). Penelitian ini termasuk penelitian Yuridis Empiris yang bersifat Deskriptif. Data penelitian ini meliputi data Primer dan data sekunder. Data Primer merupakan data yang utama dari penulisan Skripsi ini dan didukung dengan data Sekunder untuk mendukung dari pernyataan data primer. Teknik dari pengumpulan data pada penulisan skripsi ini adalah dengan mengumpulkan data, wawancara, serta kuisener yang dilakukan pada para pekerja di PT. PAL INDONESIA (PERSERO) . Tipe penelitian yang digunakan adalah Deskriptif analisis, yang menggambarkan tentang hubungan hukum dengan fungsi dari serikat pekerja itu sendiri dengan data primer yang berasal dari data riil yang diperoleh dari Perusahaan PT. PAL INDONESIA (PERSERO). Hasil penelitian di lapangan yang berada di PT. PAL INDONESIA (PERSERO) untuk mengenai hubungan hukum antara pekerja yang diwakili oleh serikat pekerja kepada pimpinan perusahaan tertuang dalam hasil perjanjian, yang disebut dengan Perjanjian Kerja Bersama yang dibuat oleh perwakilan pekerja dengan pimpinan perusahaan. Dan untuk mengenai fungsi serikat pekerja di PT. PAL INDONESIA (PERSERO), sudah diterapkan dengan baik dan sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku.

Kata Kunci: Serikat Pekerja, Fungsi

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN MENGIKUTI UJIAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERSETUJUAN DAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN REVISI SKRIPSI	iv
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan masalah	10
1.3 Tujuan Penelitian	10
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Kajian Pustaka	11
1.6 Metode Penelitian	34
1.7 Sistematika Penulisan	36

**BAB II HUBUNGAN ANTARA SERIKAT PEKERJA DENGAN PIHAK PT.
PAL INDONESIA (PERSERO)**

2.1	Bentuk Hubungan Hukum antara SPSI dengan Pekerja	38
2.2	Bentuk Hukuman Hukum SPSI dengan PT. PAL Indonesia (Persero)	41

BAB III FUNGSI SERIKAT PEKERJA DI PT. PAL INDONESIA (PERSERO)

3.1	Sebagai Pihak Dalam Pembuatan Perjanjian Kerja Bersama Dan Penyelesaian Perselisihan Industrial	50
3.2	Sebagai Wakil Pekerja/Buruh Dalam Lembaga Kerja Sama Dibidang Ketenagakerjaan Sesuai Dengan Tingkatannya	52
3.3	Sebagai Sarana Menciptakan Hubungan Industrial Yang Harmonis, Dinamis Dan Berkeadilan Sesuai Dengan Peraturan Perundang – Undangan	53
3.4	Sebagai Sarana Penyalur Aspirasi Dalam Memperjuangkan Hak Dan Kepentingan Anggota	54
3.5	Sebagai Perencana, Pelaksana Dan Penanggung Jawab Pemogokan Pekerja/Buruh Sesuai Dengan Peraturan Perundang – Undangan Yang Berlaku	55
3.6	Sebagai Wakil Pekerja/Buruh Dalam Memperjuangkan Kepemilikan Saham Di Perusahaan	57

BAB V PENUTUP

4.1	Kesimpulan	60
4.2	Saran-Saran	61

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam suatu perusahaan mempunyai beberapa komponen, Misalnya didalam perusahaan untuk memenuhi kebutuhan dalam perusahaan tersebut membutuhkan berbagai aspek. Industri atau perusahaan adalah kombinasi dari modal, manajemen dan pekerja. Mereka adalah suatu kesatuan yang terpisah dan mempunyai motivasi yang berbeda pula. Pemodal adalah yang menanamkan modal perhatian utama mereka adalah untuk mendapat keuntungan semaksimal mungkin. Manajemen selalu berada disana untuk melindungi kepentingan dari para pemodal.

Pada prosesnya, pekerja selalu menjadi korban eksploitasi mereka. Sebagai partner dari industri, pekerja menginginkan keadilan dan mendapatkan “kembalian-hak” sebagai hasil pelaksana industri. Tentunya pekerja mempunyai kekuatan untuk menghilangkan permasalahan seperti rendahnya pengupahan, buruknya kondisi pelayanan kesehatan, keselamatan kerja dan sebagainya. Tetapi secara individu pekerja tidak mampu untuk berjuang atas hak – haknya melawan hebatnya kombinasi antara pemodal dan manajemen dimana mereka mempunyai kekuasaan, uang dan pengaruh. Pekerja harus mengetahui dan memahami bahwa sebagai perseorangan dan pekerja tidak akan banyak yang bisa dicapai. Jika kita liat dalam Undang – undang Dasar 1945 juga dijelaskan

bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapatkan imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja.¹

Salah satu tujuan penegakan hukum adalah terjaminnya hak-hak asasi manusia (HAM). Manusia mempunyai kedudukan sentral dalam penegakan hukum. Manusia adalah obyek dan subyek dalam rangka penegakan hukum tersebut.

Konsep tentang hak asasi manusia bukan merupakan hal baru bagi bangsa Indonesia. Salah satu komitmen Indonesia terhadap penghormatan dan jaminan perlindungan hak asasi manusia terkandung dalam sila kedua Pancasila, dasar negara dan falsafah hidup bangsa Indonesia, yaitu “Kemanusiaan Yang Adil dan Beradab”. Selanjutnya, sejumlah pasal dalam Undang-Undang Dasar 1945 beserta amandemennya secara tegas mengatur jaminan perlindungan hak-hak asasi manusia yang paling utama, yaitu di bidang politik, ekonomi, sosial, dan kebudayaan. Bahkan ketentuan dalam Undang-Undang Dasar 1945 ini dirumuskan tiga tahun sebelum Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Perserikatan Bangsa-Bangsa (Universal of Human Rights) 1948 dicetuskan.

Salah satu perlindungan hak asasi manusia yaitu asas principle of liberty (prinsip kebebasan) dalam bidang hubungan kerja di Indonesia terdapat dalam Pasal 28 D Ayat (2) Amandemen Undang-Undang Dasar 1945. Dalam Pasal tersebut disebutkan bahwa setiap orang berhak untuk bekerja serta mendapat imbalan dan perlakuan yang adil dan layak dalam hubungan kerja. Ketentuan ini mengandung pengertian bahwa setiap warga negara tanpa

¹ Undang – Undang Dasar 1945, pasal 28D ayat 2, Trinity

memandang segala perbedaan yang ada pada diri seseorang berhak mendapatkan dan melakukan pekerjaan serta menerima imbalan secara adil.

Demikian juga di dalam Amandemen Undang-Undang Dasar 1945 menyatakan bahwa setiap orang berhak atas kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat². Pengertian dari ketentuan tersebut adalah bahwa setiap warga negara tanpa memandang segala perbedaan baik ras, jenis kelamin, agama dan lain-lain, berhak untuk menjadi bagian dari suatu organisasi dan memanfaatkan organisasi tersebut guna kepentingannya secara adil dengan memperoleh perlindungan akan kebebasan berserikat, berkumpul dan mengeluarkan pendapat.

Kebebasan berserikat sebagai hak dasar tidak bisa dilepaskan dari pendekatan realitas kehidupan sosial dan politik dengan berbagai aspeknya seperti aspek ekonomi, pendidikan, agama dan sebagainya. Alasannya karena aspek-aspek tersebutlah yang sangat berperan membuat manusia kehilangan banyak kesempatan memperoleh kebebasan dirinya.

Kebebasan berserikat yang diinginkan oleh para pekerja dalam serikat pekerja tidak diberikan oleh Pemerintah Republik Indonesia dengan begitu saja, namun timbul karena adanya perkembangan gerakan buruh di Indonesia sejak zaman penjajahan hingga keluarnya Undang-Undang No.21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Efektif tidaknya undang-undang tersebut dalam praktek berpulang kembali kepada bargaining position organisasi buruh itu sendiri. Sejak beberapa dekade, kebebasan berorganisasi bagi para buruh

² Undang – Undang Dasar 1945, pasal 28E ayat 3, Trinity

telah dipasung. Terpasungnya organisasi buruh di Indonesia ini berdampak luas termasuk tumpulnya suara buruh dalam usahanya meningkatkan kesejahteraan.

Pada jaman penjajahan Jepang gerakan buruh sempat terhenti dan tidak berkembang. Situasi ini terjadi karena adanya tindakan represif dan ditambah dimatikannya banyak industri yang dibangun oleh Pemerintah Kolonial Belanda. Baru kemudian setelah kemerdekaan Indonesia mulai bangkit gerakan buruh. Serikat buruh yang kuat pada masa itu salah satunya adalah SBII (Serikat Buruh Islam Indonesia) menyatakan siap untuk bekerja sama dengan serikat buruh manapun asal tidak merusak dasar-dasar Islam. Pada masa Orde Baru, terdapat peristiwa penting di dalam pergerakan buruh di Indonesia, yaitu dibentuknya Kesatuan Aksi Buruh Indonesia (KABI) tahun 1966 dan Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI) pada tanggal 1 November 1969. Dalam perkembangan selanjutnya, lahir pula Federasi Buruh Seluruh Indonesia (FBSI) dan Serikat Pekerja Seluruh Indonesia (SPSI)³.

Sejak lahir Orde Baru tersebut, gerakan buruh dimobilisir dari dibentuknya KABI (Kesatuan Aksi Buruh Indonesia) pada tahun 1966. Tujuannya ialah untuk bersama-sama kekuatan Orde Baru lainnya berjuang menumbangkan sisa-sisa G 30 S PKI, Perjuangan KABI bersifat politis sedangkan soal-soal yang bersifat sosial ekonomi di selesaikan oleh sekretariat bersama buruh beserta anggota-anggotanya.

Di Jakarta pada tanggal 20 Februari 1973, berdiri FBSI (Federasi Serikat Buruh Seluruh Indonesia) dimana dalam tubuh FBSI masih

³ <http://www.downloadskripsigratis.com/2010/04/017-peranan-serikat-pekerja-dalam.html/20.01>

dimungkinkan hidupnya serikat-serikat buruh. Berdirinya FBSI pada tanggal 20 Februari 1973 yang kemudian berubah menjadi SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) pada tahun 1985 telah membuka sejarah baru bagi kaum buruh di Indonesia. Kaum buruh di Indonesia telah mampu mempersatukan dirinya dalam satu wadah perjuangan dan satu tujuan bersama, yaitu suatu organisasi dibidang perburuhan yang bersifat sosial-ekonomi. Dengan demikian orientasi utama dari wadah organisasi SPSI adalah berupaya meningkatkan kesejahteraan para anggota dan keluarganya⁴.

Dalam bagian umum penjelasan atas Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, menyatakan bahwa pekerja/buruh merupakan mitra kerja pengusaha yang sangat penting dalam proses produksi dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya, menjamin kelangsungan perusahaan dan meningkatkan kesejahteraan masyarakat Indonesia pada umumnya, sehubungan dengan hal itu, serikat pekerja/serikat buruh merupakan sarana untuk memperjuangkan kepentingan pekerja/buruh dalam menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan.

Undang-Undang Nomor 21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh didasarkan pada Pasal 28 E perubahan Kedua Undang-Undang Dasar 1945 dan Konvensi ILO (Internasional Labour Organization) Nomor 98 Tahun 1949, tentang Hak Berorganisasi dan Kemerdekaan berserikat di ratifikasi oleh Pemerintah Republik Indonesia dengan Undang-Undang No.18

⁴ <http://www.downloaddskripsigratis.com/2010/04/017-peranan-serikat-pekerja-dalam.html/>
20.01

Tahun 1956, tentang Persetujuan Konvensi Organisasi Perburuhan Internasional No 98 Tahun 1949 mengenai Berlakunya Dasar-Dasar daripada Hak untuk berorganisasi dan untuk Berunding Bersama. Dengan telah diratifikasinya Konvensi ILO No 98 Tahun 1949, tentang Hak Berorganisasi dan Kemerdekaan Berserikat serta diundangkannya Undang-Undang Nomor No 21 Tahun 2000, tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka bidang perburuhan sesungguhnya telah berubah secara radikal. Kebebasan untuk mendirikan organisasi buruh telah dimanfaatkan oleh para aktivis perburuhan untuk mendirikan organisasi dengan bermacam nama dan bermacam orientasi kepentingan. Namun secara prinsip, organisasi buruh dibentuk dengan tujuan untuk memperjuangkan kepentingan buruh, khususnya untuk memperbaiki tingkat kesejahteraan hidup dan melindungi hak-hak buruh.

Dalam konteks perjuangan hak-hak pekerja/buruh ada beberapa pilar yang sangat berperan dalam penegakan serta melindungi hak-hak pekerja/buruh dalam mewujudkan kesejahteraannya. Salah satu pilar itu adalah organisasi serikat pekerja/serikat buruh. Eksistensi serikat pekerja/serikat buruh bertujuan untuk memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya. Sejarah telah membuktikan bahwa peranan serikat pekerja/serikat buruh dalam memperjuangkan hak anggotanya sangat besar, sehingga pekerja/buruh telah banyak merasakan manfaat organisasi serikat pekerja/serikat buruh yang betul-betul mandiri (independence) dan konsisten dalam memperjuangkan hak-hak buruh.

Umumnya pekerja secara individual berada dalam posisi lemah dalam memperjuangkan hak-haknya, dengan menjadi anggota serikat pekerja/serikat buruh akan meningkatkan bargaining baik secara individu maupun keseluruhan. Serikat pekerja/serikat buruh dapat mengawasi (control) pelaksanaan hak-hak pekerja di perusahaan. Oleh karena itu, serikat pekerja/serikat buruh sangat berperan penting bagi pekerja. Tetapi kenyataannya banyak pekerja tidak menyadari bahwa Serikat Pekerja adalah hak yang melekat bagi pekerja (Worker Rights is Human Rights) seperti yang tercantum dalam Deklarasi Universal Hak Asasi Manusia Pasal 23:

ayat (1) Setiap orang berhak atas pekerjaan, berhak bebas memilih pekerjaan, berhak atas syarat-syarat pekerjaan yang adil dan menguntungkan serta berhak atas perlindungan akan pengangguran;

ayat (2) Setiap orang tanpa diskriminasi, berhak atas pengupahan yang sama untuk pekerjaan yang sama;

ayat (3) Setiap orang yang bekerja berhak atas pengupahan yang adil dan menguntungkan, yang memberikan jaminan kehidupan yang bermartabat baik dirinya sendiri maupun keluarganya, dan jika perlu ditambah dengan perlindungan sosial lainnya;

ayat (4) Setiap orang berhak mendirikan dan memasuki serikat-serikat pekerja untuk melindungi kepentingannya⁵.

Kebebasan berserikat dan perlindungan hak berorganisasi juga dituangkan dalam Konvensi ILO No. 87 Tahun 1956 (Freedom Of Association

⁵ Deklarasi Universal Hak – Hak Asasi Manusia Tahun 1948

and Protection Of The Right to Organise) dimana pemerintah Indonesia telah meratifikasinya melalui Keppres No. 83 tahun 1998:

pasal (2) Para Pekerja dan Pengusaha, tanpa perbedaan apapun, berhak untuk mendirikan dan, menurut aturan organisasi masing – masing, bergabung dengan organisasi – organisasi lain atas pilihan mereka sendiri tanpa pengaruh pihak lain;

pasal (4) Organisasi pekerja dan pengusaha tidak boleh dibubarkan atau dilarang kegiatannya oleh penguasa administratif.

PT. PAL INDONESIA (Persero) merupakan Badan Umum Milik Negara yang bergerak dibidang industri perkapalan. PT. PAL adalah pabrik pembuatan kapal, perbaikan kapal, baik kapal perang, kapal penumpang dan persenjataan lainnya yang ada hubungannya dengan kapal. PT. PAL Ini mempekerjakan 2.000 pekerja dengan tingkat kesejahteraan di atas rata-rata. Karena banyaknya pekerja, maka perusahaan harus memberikan perlindungan terhadap pekerjanya. Perlindungan terhadap pekerja yang diberikan oleh perusahaan karena selama ini pekerja berada di posisi yang sangat lemah dalam melindungi serta memperjuangkan hak-hak mereka. Perlindungan terhadap hak-hak pekerja diharapkan dapat menghilangkan perlakuan yang tidak sesuai dengan harkat dan martabat serta menjamin hak-hak tenaga kerja dalam bekerja. Imbas dari itu semua dapat meningkatkan produktifitas usaha bagi suatu perusahaan.

Seperti apa yang telah diuraikan di atas bahwa selama ini pekerja berada di posisi yang sangat lemah dalam melindungi serta memperjuangkan hak-haknya, maka untuk melindungi serta memperjuangkan hak-hak mereka dalam bekerja, pekerja membentuk suatu serikat pekerja. Adapun peran dari serikat pekerja adalah memberikan perlindungan dan pembelaan terhadap hak-

hak pekerja serta meningkatkan kesejahteraan yang layak. Adanya serikat pekerja ini sangat bermanfaat bagi pekerja, karena serikat pekerja selalu berusaha memberikan perlindungan terhadap pekerja.

Salah satu contoh peranan serikat pekerja di PT. PAL Indonesia (Persero) adalah bentuk kerjasama saat pengadaan material dari negara Rusia tidak bisa membeli secara perbiji padahal untuk kegunaan hanya sedikit. Dari pekerja yang punya pandangan di negara lain yaitu dari produk Jerman yang untuk kualitas sama dengan Rusia hargapun tidak jauh berbeda dengan negara Rusia, tapi bisa untuk beli dalam jumlah yang ditentukan oleh pihak perusahaan. Pihak perusahaan menyetujui dan akhirnya devisi pengadaan barang dan material memesan di negara Jerman tersebut. Keberadaan serikat pekerja disambut positif oleh pekerja, karena para pekerja merasa ada wadah untuk menyampaikan aspirasi. Dan jika ada masalah, pekerja dapat menyampaikan kepada pengurus serikat pekerja secara tertulis.

Dari latar belakang yang ada di atas maka penulis bertujuan untuk mengetahui bentuk hubungan hukum serta fungsi dari serikat pekerja yang ada di suatu perusahaan. Agar tidak terjadi ketidakadilan terhadap pekerja, serta terpenuhinya hak dan kewajiban dari pekerja dan juga pengusaha. Dan yang ditinjau oleh penulis adalah perusahaan BUMN PT. PAL Indonesia (Persero). Karena Serikat pekerja dari PT. PAL Indonesia (Persero) bisa dikatakan cukup bagus. Karena dapat mensejahterahkan para pekerjanya. Untuk itu penulis ingin melakukan penelitian tentang hal ini. Yang mungkin selanjutnya bisa dikembangkan di perusahaan – perusahaan lain, sehingga bisa menjamin perekonomian masyarakat Indonesia.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana bentuk hubungan hukum antara serikat pekerja dengan perusahaan PT. PAL Indonesia (Persero)?
2. Bagaimana fungsi serikat pekerja di PT. PAL Indonesia (Persero)?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bentuk hubungan hukum antara serikat pekerja PT. PAL Indonesia (Persero) dengan perusahaan PT. PAL Indonesia (Persero) itu sendiri.
2. Untuk mengetahui fungsi dari serikat pekerja di perusahaan PT. PAL Indonesia (Persero) .

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat Penelitian secara garis besar di bagi jadi 2, yaitu:

a. Manfaat Teoritis

1. Sebagai pengembangan ilmu hukum ketenagakerjaan yang mengenai hubungan serikat pekerja dengan perusahaan tempat dibentuknya serikat pekerja itu sendiri.
2. Sebagai pengetahuan tentang fungsi dari serikat pekerja itu sendiri terhadap perusahaan tempat berdirinya serikat pekerja itu sendiri. Dan apakah sudah sesuai dengan hak – hak dari pekerja, serta apakah tidak bertentangan atau merugikan dari pihak perusahaan itu sendiri.

b. Manfaat Praktis

1. Bagi Mahasiswa

Manfaat penelitian ini adalah sebagai bahan referensi untuk membandingkan antara teori yang selama ini di pelajari di bangku kuliah,

dengan kenyataan yang ada di lapangan. Khususnya dalam mata kuliah ketenagakerjaan.

2. Bagi Universitas

Bagi Universitas manfaat tulisan ini adalah sebagai bahan referensi dalam perpustakaan untuk menambah bahan bacaan atau pengetahuan lebih bagi para pembaca. Karena begitu pentingnya suatu sumber buku bacaan, selain sebagai referensi juga untuk pengetahuan untuk masa depan setiap pembaca.

3. Bagi Instansi

Kegunaan atau manfaat bagi Instansi yang di tempati sebagai tempat penelitian adalah untuk memberikan transparansi khususnya mengenai peran organisasi serikat pekerja/serikat buruh di perusahaan tersebut.

1.5 Kajian Pustaka

1. Ketenagakerjaan

Ketenagakerjaan merupakan salah satu syarat dari terbentuknya perusahaan atau pabrik. Ketenagakerjaan yang berawal dari kata tenaga kerja, yang berarti setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan/ jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun untuk masyarakat.⁶ Sedangkan pengertian ketenagakerjaan itu sendiri adalah segala hal yang berhubungan dengan tenaga kerja pada waktu sebelum, selama, dan sesudah masa kerja.⁷

⁶ Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan

⁷ Ibid

Untuk pengertian pekerja/buruh adalah setiap orang yang bekerja dengan menerima upah atau imbalan dalam bentuk lain.⁸ Buruh atau pekerja itu sendiri kedudukannya lebih rendah dari pada majikan maka perlu adanya campur tangan pemerintah untuk memberikan perlindungan hukum. Perlindungan hukum bagi buruh pada dasarnya ditujukan untuk melindungi hak-haknya. Perlindungan terhadap hak pekerja bersumber pada Pasal 27 ayat (2), Pasal 28D ayat (1) dan (2) UUD 1945.

Irving Sewrdlow menyatakan bahwa campur tangan pemerintah dalam proses pembangunan kehidupan masyarakat dapat dilakukan dengan lima cara, yakni:

1. Operasi Langsung (Direct Operation)

Dalam hal ini pemerintah langsung aktif melakukan kegiatan yang dimaksudkan, misalnya dalam penciptaan lapangan kerja, pemerintah melaksanakan program padat karya untuk menyediakan lapangan kerja bagi penganggur.

2. Pengendalian Langsung (Direct Control)

Langkah pemerintah diwujudkan dalam bentuk penggunaan lisensi, penjatahan dan lain – lain, misalnya dalam pengiriman TKI keluar negeri sudah barang tentu lembaga pemberi izin (dalam hal ini Depnakertrans) harus mendapatkan kewenangan berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Oleh karena itu, dituntut adanya pembagian kewenangan (distribution of authority) yang tegas dan jelas demi adanya kepastian hukum.

3. Pengendalian Tidak Langsung (Indirect Control)

Lewat peraturan perundang – undangan yang ada pemerintah dapat menetapkan persyaratan yang harus dipenuhi untuk terlaksananya suatu kegiatan tertentu, misalnya dalam penggunaan devisa hasil pengiriman tenaga kerja keluar negeri dapat diperbolehkan asal untuk kepentingan kesejahteraan pekerja/buruh, tentunya dengan persyaratan – persyaratan tertentu.

4. Pemengaruhan Langsung (Direct Influence)

Intervensi versi ini dilakukan dengan cara persuasif, pendekatan ataupun nasehat agar pekerja/buruh mau bertindak laku seperti yang dikehendaki oleh pemerintah. Misalnya dengan pemberian penyuluhan bagi pekerja/buruh agar disiplin dan bekerja dengan baik, berproduktifitas yang tinggi, dan lain sebagainya.

5. Pemengaruhan Tidak Langsung (Indirect Influence)

⁸ Ibid

Ini merupakan bentuk Involvement yang paling ringan, tetapi tujuannya tetap untuk menggiring pekerja/buruh agar berbuat seperti yang dikehendaki oleh pemerintah. Misalnya, pemberian informasi, penjelasan suatu kebijakan pemerintah, pemberian penghargaan kepada pekerja, dan sebagainya.⁹

Buruh adalah bagian dari rakyat Indonesia yang perlu dilindungi. Prinsip perlindungan hukum bagi rakyat Indonesia menurut Philipus, adalah prinsip pengakuan dan perlindungan terhadap harkat dan martabat manusia yang bersumber pada Pancasila dan prinsip negara hukum yang berdasarkan Pancasila. Prinsip perlindungan hukum pada dasarnya mencakup dua hal yaitu prinsip pengakuan dan perlindungan.

Hubungan antara buruh dengan majikan ada beberapa, di antaranya sebagai berikut:

- a. Secara Juridis buruh adalah memang bebas, oleh karena prinsip negara kita adalah bahwa tidak seorangpun boleh diperbudak, diperulur atau diperhamba.
- b. Secara Sosiologis buruh adalah tidak bebas, sebab sebagai orang yang tidak mempunyai bekal hidup selain dari pada tenaganya itu, ia terpaksa untuk bekerja pada orang lain. Dan majikan inilah yang pada dasarnya menentukan syarat – syarat kerja.¹⁰

Ketenagakerjaan ini lebih condong pada pelaku sebagai tenaga kerjanya. Adapun batasan umur untuk mempekerjakan seorang tenaga kerja. Yang dimana negara kita tak jarang perusahaan yang mempekerjakan

⁹ Adrian Sutedi, Hukum Perburuhan, Sinar Grafika, Jakarta, 2009, hlm 16

¹⁰ Kansil, Pengantar Ilmu Hukum dan Tata Hukum Indonesia Pengantar Hukum Indonesia, Balai Pustaka, Jakarta, Jilid II, Hlm 145

tenaga kerja yang belum cukup berusia kerja sebagai buruh pada perusahaannya, yang sesungguhnya menurut Undang – undang kerja No. 12 Tahun 1948 Tentang pasal 1 jo Undang – undang No. 1 Tahun 1951 pasal 1 Tentang Penggunaan Tenaga Kerja.

Larangan itu kalau ditinjau dari segi perikemanusiaan dan kedayagunaannya, adalah merupakan tindakan dan kebijaksanaan yang tepat, mengingat:

1. Anak – anak dan mereka yang berusia muda dibawah 18 tahun masih harus mendapat bimbingan dari orang tuanya dan memperoleh pendidikan – pendidikan yang cukup bagi kehidupan masa depannya.
2. Tenaga dan akal pikiran mereka (terutama anak – anak) belum memungkinkan untuk mengemban kerja, mereka masih lemah tenaga dan akal pikirannya, yang sesungguhnya mereka masih harus mendapat perlindungan dari orang tuanya.
3. Cara kerja mereka sesungguhnya belum bisa diandalkan karena dalam usia sangat muda itu sepantasnya mereka masih suka bermain – main, yang kemungkinan kalau mereka itu dikerjakan akan timbul kecerobohan-kecerobohan yang dapat mengakibatkan kecelakaan bagi dirinya sendiri ataupun tidak dapat diharapkan tanggung jawabnya atas hasil pekerjaan yang ditanganinya.
4. Sesuai dengan tujuan pembangunan, mengerjakan tenaga anak – anak dan mereka yang berusia muda sekali tentunya bertentangan dalam usaha mewujudkan tenaga kerja yang cerdas dan terampil yang sangat diharapkan untuk melangsungkan pelaksanaan pembangunan selanjutnya.
5. Upah yang diterimanya sudah tentu sedikit yang belum tentu dapat membantu kehidupan orang tuanya atau dirinya sendiri¹¹.

Para pengusaha pastinya mengharap untuk mendapatkan tenaga kerja yang produktif bagi perusahaannya. Harapan itu tentu akan dapat terwujud kalau:

1. Para tenaga kerjanya berada dalam perasaan yang senang untuk menangani pekerjaan – pekerjaannya, sehingga karena perasaan senang ini akan menimbulkan kegairahan kerja dan kegairahan kerja inilah yang

¹¹ G.Kartasapoetra,R.G. Kamasapoetra, A.G Kartasapoetra, Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Sinar Grafika, 1994, hlm 38

- bakal meningkatkan atau menimbulkan nilai tambah dalam kegiatan – kegiatan usaha perusahaan tersebut.
2. Para tenaga kerjanya berada dalam kesesuaian / kecocokan lapangan pekerjaannya, dan tidak adanya kerja rangkap yang dipaksakan untuk di tangannya.
 3. Para tenaga kerjanya bekerja sesuai dengan pengalamannya, sesuai dengan keahlian atau ketrampilan yang dimilikinya.
 4. Memperoleh upah atau pendapatan yang layak sesuai dengan bidang kerja yang ditanganinya¹².

2. Perjanjian Kerja Bersama

Dalam pekerjaan yang biasa kita ketahui adalah majikan berada diatas dari pada pekerja. Berdasarkan Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. Ketentuan Pasal 1 angka 14 bahwa perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja/buruh dengan pengusaha atau pemberi kerja yang memuat syarat – syarat kerja, hak, dan kewajiban para pihak.

Perjanjian kerja adalah perjanjian antara seorang buruh dengan seorang majikan, perjanjian mana ditandai oleh ciri – ciri: adanya suatu upah atau gaji tertentu yang diperjanjikan dan adanya suatu hubungan diperatas yang dalam bahasa Belandanya disebut dienstverhoeding, yaitu suatu yang berdasarkan mana pihak yang satu (majikan) berhak memberikan perintah – perintah yang harus ditaati oleh pihak lain.¹³

Adapun subyek dan objek dari pembuat perjanjian kerja, subyek hukum dalam perjanjian kerja pada hakikatnya adalah subyek hukum dalam

¹² G.Kartasapoetra,R.G. Kamasapoetra, A.G Kartasapoetra, Hukum Perburuhan Di Indonesia Berlandaskan Pancasila, Sinar Grafika, 1994, hlm 52

¹³ Koko Kosidin, Perjanjian Kerja Perjanjian Perburuhan dan Peraturan Perusahaan, Mandar Maju, Bandung, 1999, Hlm 6

hubungan kerja. Yang menjadi objek dalam perjanjian kerja adalah tenaga yang melekat pada diri pekerja¹⁴.

Perjanjian Kerja Bersama (PKB) adalah perjanjian kerja yang dibuat oleh pengusaha bersama-sama dengan serikat pekerja/serikat buruh. Berdasarkan Undang - undang, maka yang diatur oleh PKB bisa mengenai banyak hal asalkan sesuai dengan standar minimum dalam Undang - undang ketenagakerjaan dan tidak bertentangan dengan hukum¹⁵.

Hubungan kerja senantiasa terjadi di masyarakat, baik secara formal maupun informal, dan semakin intensif didalam masyarakat modern. Di dalam hubungan kerja memiliki potensi timbulnya perbedaan pendapat atau bahkan konflik. Untuk mencegah timbulnya akibat yang lebih buruk, maka perlu adanya pengaturan di dalam hubungan kerja ini.

Dalam prakteknya, persyaratan kerja diatur dalam bentuk perjanjian kerja yang sifatnya perorangan. Perjanjian kerja ini dibuat atas persetujuan pemberi kerja dan pekerja yang bersifat individual. Pengaturan persyaratan kerja yang bersifat kolektif dapat dalam bentuk Peraturan Perusahaan (PP) atau Perjanjian Kerja Bersama (PKB).

Perjanjian Kerja Bersama atau PKB sebelumnya dikenal juga dengan istilah KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) / CLA (Collective Labour Agreement) adalah merupakan perjanjian yang berisikan sekumpulan syarat-syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak yang merupakan hasil

¹⁴ Asri Wijaya, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika , Jakarta, 2010, Hlm 41.

¹⁵ [http://anggara.org/2006/10/03/21.46 tentang-perjanjian-kerja-bersama-pkb/](http://anggara.org/2006/10/03/21.46%20tentang-perjanjian-kerja-bersama-pkb/)

perundingan antara Pengusaha, dalam hal ini diwakili oleh Manajemen Perusahaan dan Pekerja yang dalam hal ini diwakili oleh Serikat Pekerja, serta tercatat pada instansi yang bertanggung jawab dibidang ketenagakerjaan. Hal ini juga tertuang dalam Pasal 1 Undang - Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan Point 21¹⁶.

PKB dibuat dengan melalui perundingan antara manajemen dan serikat pekerja / serikat buruh. Kesemua itu untuk menjamin adanya kepastian dan perlindungan di dalam hubungan kerja, sehingga dapat tercipta ketenangan kerja dan berusaha. Lebih dari itu, dengan partisipasi ini juga merupakan cara untuk bersama-sama memperkirakan dan menetapkan nasib perusahaan untuk masa depan.

Adapun Syarat untuk membuat suatu PKB (Perjanjian Kerja Bersama), antara lain ada syarat Materiil dan Syarat Formil.

a. Syarat Materiil

- 1) Kesepakatan kedua belah pihak
- 2) Kemampuan atau kecakapan melakukan perbuatan hukum
- 3) Adanya pekerjaan yang diperjanjikan, dan
- 4) Pekerjaan yang diperjanjikan tidak bertentangan dengan ketertiban umum, kesusilaan, dan peraturan perundang – undangan yang berlaku.¹⁷

b. Syarat Formil

- 1) Perjanjian kerja yang dibuat secara tertulis sekurang – kurangnya memuat:
 - a. Nama, alamat perusahaan, dan jenis usaha
 - b. Nama, jenis kelamin, umur, dan alamat pekerja/buruh
 - c. Jabatan atau jenis pekerjaan
 - d. Tempat pekerjaan
 - e. Besarnya upah dan cara pembayarannya
 - f. Syarat – syarat kerja yang membuat hak dan kewajiban pengusaha dan pekerja/buruh

¹⁶ <http://ratutebu.word.press.com/2007/11/24/22.11-perjanjian-kerja-bersama-pkb/>

¹⁷ Asri Wijayanti, Menggugat Konsep Hubungan Kerja, Lubuk Agung, Surabaya, hlm 72

- g. Mulai dan jangka waktu berlakunya perjanjian kerja
 - h. Tempat dan tanggal perjanjian kerja dibuat
 - i. Tanda tangan para pihak dalam perjanjian kerja
- 2) Ketentuan dalam perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) huruf e dan f, tidak boleh bertentangan dengan peraturan perusahaan, perjanjian kerja bersama, dan peraturan perundang – undangan yang berlaku.
 - 3) Perjanjian kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) dibuat sekurang – kurangnya rangkap 2(dua), yang mempunyai kekuatan hukum yang sama, serta pekerja/buruh dan pengusaha masing – masing mendapat 1 (satu) perjanjian kerja.¹⁸

Perjanjian Kerja Bersama merupakan bentuk perjanjian kerja yang dilakukan oleh pihak perusahaan dan oleh pihak pekerja yang bertujuan untuk mencapai kesepakatan dalam pekerjaan. Perjanjian Kerja Bersama ini diatur dalam Undang – Undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan yang tertuang dalam Bab XI bagian ketujuh mulai dari pasal 116 sampai dengan pasal 135.

Tujuan dari perjanjian kerja bersama adalah:

- 1). menentukan kondisi – kondisi kerja dan syarat – syarat kerja
- 2). mengatur hubungan antara pengusaha dengan pekerja
- 3). mengatur hubungan antara pengusaha atau organisasi pengusaha dengan organisasi pekerja/serikat pekerja.

Perjanjian kerja bersama ini akan berfungsi efektif bila kedua belah pihak melaksanakan dengan prinsip itikad yang baik dan sukarela (the principle of good faith and voluntary bargaining). Prinsip niat baik dan sukarela dalam berarti bahwa:

- 1) pengakuan atas perwakilan organisasi;

¹⁸ Ibid, hlm 75

- 2) terbangun dan terpeliharanya hubungan kepercayaan kedua belah untuk pencapaian negosiasi yang konstruktif dan sungguh – sungguh;
- 3) penundaan yang tidak pada tempatnya dalam penyelenggaraan negosiasi dapat dihindari;
- 4) kedua belah pihak memahami bahwa perjanjian tersebut mengikat;
- 5) serikat pekerja/organisasi pekerja dapat memilih sendiri perwakilannya dalam pelaksanaan perjanjian kerja bersama tanpa ada intervensi dari pihak – pihak yang berwenang, pemerintah, atau dibawah kontrol dari pengusaha atau organisasi pengusaha.

Dengan telah dilaksanakannya perjanjian kerja oleh pihak buruh, maka dengan meninggalnya pihak majikan, perjanjian kerja itu tidak berakhir atau dengan kata lain dengan meninggalnya majikan, maka perjanjian kerja itu akan tetap terus berlangsung. Ketentuan yang demikian itu dapat dijumpai dalam pasal 1603 KUHPdata.¹⁹

3. Serikat pekerja/serikat buruh

Untuk mendapatkan hak dan kewajiban dari perusahaan atau tempat kerja perlu adanya suatu wadah untuk menjamin, mengkoordinir apa yang jadi permasalahan dari pekerja/buruh. Sehingga bisa terpenuhinya mengenai hak dan kewajiban bagi para pekerja serta tidak merugikan dari para pengusahanya.

Organisasi tersebut berupa serikat pekerja/serikat buruh yang berarti Organisasi yang dibentuk dari, oleh, dan untuk pekerja/buruh baik di

¹⁹ Wiwoho Soedjono, Hukum Perjanjian Kerja, Rineka Cipta, Jakarta, 1991, hal 13.

perusahaan maupun di luar perusahaan, yang bersifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis, dan bertanggung jawab guna memperjuangkan, membela serta melindungi hak dan kepentingan pekerja/buruh serta meningkatkan kesejahteraan pekerja/buruh dan keluarganya.²⁰

Serikat pekerja/serikat buruh memiliki azas, sifat dan tujuan yang tertera di Undang-undang tentang serikat pekerja. Mengenai azas dari serikat pekerja itu sendiri adalah tidak bertentangan dengan Pancasila dan Undang – Undang 1945. Hal ini ada di Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Sedangkan sifat dari serikat pekerja sendiri adalah Serikat Pekerja/Serikat Buruh, federasi, konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh mempunyai sifat bebas, terbuka, mandiri, demokratis dan bertanggung jawab.

Serikat Pekerja/Serikat Buruh, Federasi, Konfederasi Serikat Pekerja/Serikat Buruh bertujuan memberikan perlindungan, pembelaan hak dan kepentingan, serta meningkatkan kesejahteraan yang layak bagi pekerja/buruh dan keluarganya²¹.

Untuk memenuhi Tujuan Serikat Pekerja seperti yang ditulis dalam Pasal 4 ayat 1 Undang – undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh, maka federasi dan konfederasi serikat pekerja/serikat buruh mempunyai fungsi:

1. Sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial.

²⁰ Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan

²¹ Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Pasal 4 ayat 1

2. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya.
3. Sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis, dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
4. Sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya.
5. Sebagai perencanaan, pelaksana, dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
6. Sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Untuk terjadinya atau terbentuknya suatu perkumpulan organisasi ada cara untuk membentuknya. Demikian juga dengan Serikat pekerja/ Serikat buruh juga ada proses pembentukannya. Caranya pembentukan Serikat Pekerja adalah dengan cara:

Sesuai pasal 5 UU No. 21 Tahun 2000, sebuah serikat pekerja dapat dibentuk oleh minimal 10 orang karyawan di suatu perusahaan. Dalam undang-undang yang sama disebutkan bahwa pembentukan serikat pekerja ini tidak diperbolehkan adanya campur tangan dari perusahaan, pemerintah, partai politik, atau pihak manapun juga. Serikat pekerja juga harus memiliki anggaran dasar yang meliputi :

- a. nama dan lambang
- b. dasar negara, asas, dan tujuan
- c. tanggal pendirian
- d. tempat kedudukan
- e. keanggotaan dan kepengurusan
- f. sumber dan pertanggungjawaban keuangan
- g. ketentuan perubahan anggaran dasar atau anggaran rumah tangga²²

Semua pekerja/buruh berhak membuat dan menjadi anggota dari Serikat Pekerja dalam perusahaan yang ditempati bekerja. Dan dalam pembentukan Serikat pekerja/serikat buruh dibutuhkan minimal ada 10 orang pekerja/buruh. Hal ini di atur dalam Undang – Undang Nomor 21 tahun 2000 Pasal 5 ayat 1 dan ayat 2.

²² <http://www.gajimu.com/main/pekerjaan-yanglayak/serikat-pekerja>

Sedangkan untuk mengenai hak dan kewajiban dari Serikat Pekerja/Serikat Buruh juga di atur dalam Undang – Undang Nomor 21 Tahun 2000 Tentang Serikat Pekerja/Serikat Buruh. Hak dan Kewajiban Serikat Pekerja yang berada pada BAB IV pasal 25 dan pasal 27. Mengenai hak-hak dari Serikat Pekerja yang ada pada pasal 25 yaitu:

1. Mempunyai perjanjian kerja bersama dengan pengusaha.
2. Mewakili pekerja/buruh dalam menyelesaikan perselisihan Industrial.
3. Mewakili pekerja/buruh dalam lembaga ketenagakerjaan.
4. Membentuk lembaga atau melakukan kegiatan yang berkaitan dengan usaha peningkatan kesejahteraan pekerja/buruh.
5. Melakukan kegiatan lainnya dibidang ketenagakerjaan yang tidak bertentangan dengan peraturan perundang-undangan.

Sedangkan untuk kewajiban dari serikat pekerja/serikat buruh ada pada pasal 27 antara lain adalah:

1. Melindungi dan membela anggota dari pelanggaran hak-hak dan memperjuangkan kepentingannya.
2. Memperjuangkan peningkatan kesejahteraan anggota dan keluarganya.
3. Mempertanggungjawabkan kegiatan organisasi kepada anggotanya sesuai dengan anggaran dasar dan anggaran rumah tangga.

Adapun perlunya serikat pekerja dibentuk dan tentunya juga didaftarkan pada Departemen Tenaga Kerja ialah:

- a. Agar para pekerja lebih terkoordinir dalam bekerja dan berusaha serta juga dalam memperjuangkan hak mereka, baik bagi kepentingan bersama maupun bagi kepentingan pribadi, sehingga adanya kemungkinan pekerja yang bertindak sendiri – sendiri serta gegabah dalam memperjuangkan haknya dapat dihindari, mengingat kemungkinan seperti ini tidak akan lebih dari hanya mendatangkan kerugian saja, baik bagi karyawan yang bersangkutan maupun bagi pihak lain.
- b. Agar pemerintah dapat lebih mudah mengatur dan memberikan pengarahan yang menguntungkan bagi hubungan kerja antara pihak majikan dengan pihak pekerja²³.

²³ Sri Subiandini Gultom, Aspek Hukum Hubungan Industrial, Inti Prima, Jakarta Timur,

4. Sejarah Serikat Pekerja Seluruh Indonesia

Organisasi yang terbentuk dari perkumpulan beberapa orang atau beberapa organisasi pastinya memiliki induk pimpinan atau pusat dari organisasi itu. Yang berguna untuk memberi kepastian hukum dan mengayomi dari organisasi cabang – cabangnya di setiap daerah. Seperti Serikat Pekerja ini sendiri juga memiliki Pusat untuk mengayomi dari Serikat Pekerja di setiap tempat kerja.

Perjuangan untuk mendirikan Serikat Pekerja/Buruh yang mandiri untuk memperjuangkan hak buruh sebenarnya telah ada sejak pemerintahan Hindia Belanda , yaitu sejak abad ke-19 dan berlangsung hingga sekarang.

Ada pun tahapan perkembangan sejarah dari serikat buruh itu sendiri diantara lain dimulai sejak sebelum kemerdekaan, setelah kemerdekaan, orde baru sampai dengan Serikat Pekerja/Buruh yang sekarang kita kenal.

4.1 Serikat Buruh Sebelum Kemerdekaan

Pada tahun 1870 pemerintah Hindia Belanda mengeluarkan Undang- Undang Agraria dan Undang - Undang Gula. Undang - undang ini merupakan pesananan kaum kapitalis untuk mcnggunakan hak guna tanah selama mungkin, dan dari sinilah mulai muncul istilah "kuli". Tahun 1880, Belanda mengeluarkan Undang - Undang Perburuhan untuk pertama kali yang dinamakan dengan "Ordonanlie Kuli. Undang - undang ini mengatur tentang adanya kontrak antara kuli dengan majikan, juga mcngatur sanksi apabila kedua belah pihak melanggar kontrak tersebut. Namun, apabila yang melanggar kontrak adalah kuli maka sanksinya adalah denda ditambah dengan hukuman pidana, sedangkan

apabila yang melanggar kontrak adalah pihak majikan maka majikan tersebut hanya dikenakan sanksi denda saja²⁴.

Ketika orang Eropa dan Amerika masuk ke Indonesia (1903) maka mulai muncul Serikat Buruh, namun pada saat itu anggotanya khusus bagi golongan Eropa saja. Tahun 1905 berdiri Serikat Buruh Kereta Api, golongan pribumi dapat masuk menjadi anggota namun tidak mempunyai hak suara.

Ada dua serikat buruh yang besar yang mempengaruhi situasi politik di Indonesia, yang pertama adalah VSTP (Vereenigmg van Spoor en Tractmveg Personed) atau Serikat Buruh Kereta Api dan Trem yang didirikan di Semarang pada tahun 1908, dan yang kedua adalah PMB Serikat Buruh Gula yang didirikan di jogja pada tahun 1918.

4.2 Serikat Pekerja Setelah Kemerdekaan

Ketika Indonesia telah merdeka pada 17 Agustus 1945. Semua orang Indonesia menguasai semua tempat yang telah dikuasai oleh penduduk Jepang, termasuk juga tempat – tempat kerja. Dikarenakan besarnya kaum buruh di Indonesia, maka dibentklah serikat – serikat pekerja.

Di awal kemerdekaan terdapat tiga Undang – Undang yang menjadi dasar perlindungan hukum bagi buruh yaitu undang – undang Nomor 33 Tahun 1947 tentang kecelakaan (L.N. Tahun 1951 no.3) (selanjutnya disingkat dengan UU No.3 Tahun 1947), Undang – Undang Nomor 12 Tahun 1948 kerja (L.N. Tahun 1951 no.2) (selanjutnya disingkat dengan UU No. 12 Tahun 1948) dan Undang – Undang Nomor 23 Tahun 1948 tentang pengawasan Perburuhan (L.N. Tahun 1951 no.4)

²⁴ <http://www.bantuanhukum.or.id/index.php/id/dokumentasi/makalah/168-sejarah-gerakan-serikat-buruh> 2012-04-17- 06. 05

(Selanjutnya disingkat dengan UU. No. 23 Tahun 1948). Ketiga Undang – Undang itu pada hakekatnya merupakan satu kesatuan yang tidak terpisahkan. UU No. 12 Tahun 1948 mengatur tentang norma dasar hubungan kerja. UU No. 33 Tahun 1947 mengatur tentang kecelakaan kerja yang menjadi dasar jaminan keselamatan dan ketenagakerjaan. UU. No. 23 Tahun 1948 mengatur tentang pengawasan yang dilakukan oleh Kementrian Perburuhan, terhadap peraturan perburuhan.²⁵

Bulan Mei 1946, Alimin dari Partai Komunis Indonesia berhasil menyatukan 2 Federasi pertama yang berdiri setelah proklamasi, yaitu GASBI (Gabungan Serikat Buruh Seluruh Indonesia) dengan GSBV. Pada bulan November 1946 berdirilah SOBS I (Sentral Organisasi Buruh Seluruh Indonesia).²⁶

Akibat peristiwa Madiun (1948), militer menuduh anggota SOBSI terlibat dalam peristiwa yang mengakibatkan meninggalnya banyak orang sipil. Sementara itu SOBSI juga mengambil alih perusahaan - perusahaan Belanda. Melihat situasi seperti ini, militer yang mempunyai kepentingan atas perusahaan - perusahaan tersebut memasukan petinggi - petinggi militer kedalam jajaran struktural dari suatu perusahaan. Sebagai pengelola baru perusahaan - perusahaan Belanda yang dinasionalisasi, kebanyakan perwira militer, khususnya TNI AD.

Sudah sejak tahun 1950 pun di beberapa daerah penguasa teritorial militer mengeluarkan perintah yang melarang pemogokan.

Tahun 1951 kementerian pertahanan memperkuat peraturan daerah ini

²⁵ Asri Wijayanti, Pergeseran konsep Hubungan Kerja (Hak Pekerja yang terhempas), Hikmah Press, Surabaya, 2008, Hlm 21

²⁶ <http://www.bantuanhukum.or.id/index.php/id/dokumentasi/makalah/168-sejarah-gerakan-serikat-buruh>

dengan mengeluarkan larangan pemogokan dalam industri - industri 'vital'. Pada tahun yang sama terjadi "Terror Agustus", ketika banyak tokoh kin, termasuk yang menjadi anggota DPRS, ditangkap dan ditahan oleh pemerintah dengan dukungan militer.²⁷

Untuk menghambat pergerakan buruh, maka militer membentuk Badan kerjasama Buruh Militer. Militer kemudian melakukan aliansi dengan Serikat Buruh yang berideologi anti Komunis. Militer juga membentuk Serikat Buruh di perusahaan negara yang dikuasai oleh militer, kemudian serikat - serikat tersebut digabungkan menjadi SOKSI (Sentral Organisasi Karyawan Seluruh Indonesia)". SOKSI yang didirikan terutama untuk menghimpun karyawan perusahaan negara juga menghimpun 97 ormas non partisan Parpol dan LSM.²⁸

Tanggal 20 Oktober.1964 organisasi ini disatukan menjadi Sekretariat Bersama Golongan Karya (Sekber Golkar). SOBSI benar - benar habis ketika Militer menangkap para anggotanya yang dianggap terkait dengan Partai Komunis Indonesia yang dituduh paling bertanggung jawab atas peristiwa G 30 S 1965.

4.3 Gerakan Buruh Dan Politik Perburuhan pada Masa Orde Baru

Korporalisme-eksklusif merupakan sistem yang dipakai oleh Orde Baru dalam upaya penataan kembali organisasi perburuhan dalam hubungannya dengan restrukturisasi politik di Indonesia. Menurut Alfred

²⁷ <http://www.bantuanhukum.or.id/index.php/id/dokumentasi/makalah/168-sejarah-gerakan-serikat-buruh>

²⁸ Ibid

Stepan, korporasme-eksklusiner bercirikan upaya kelompok elit dalam masyarakat untuk meredam dan mengubah bentuk "kelas - kelas pekerja yang menonjol" melalui kebijaksanaan - kebijaksanaan bersifat koersi. Disini elit negara lebih berkepentingan untuk mengontrol dan mendemobilisasi gerakan- buruh sebagai suatu gerakan sosial.

Rezim Orde Baru merupakan koalisi politik yang terdiri dari tentara, lapisan teratas birokrasi, serta elemen - elemen borjuasi kota maupun pedesaan, dengan tentara sebagai elemen yang paling dominan." Salah satu tugas yang diemban Orde Baru pada masa awal berkuasa adalah menghidupkan kembali perekonomian yang stagnan dimasa akhir Orde Lama, maka tidak mengherankan banyak yang beranggapan bahwa kebijaksanaan perburuhan Orde Baru terutama dibentuk oleh tujuan - tujuan ekonominya. Salah satu sasaran sasaran politik koalisi awal yang membentuk Orde Baru adalah untuk mengekang kemungkinan gerakan - gerakan dalam masyarakat yang berorientasi radikal.

Ideologi politik perburuhan Orde Baru yang mengatur hubungan buruh dengan majikan dan pemerintah dilandaskan pada Hubungan Industrial Pancasila (HIP). Pertama kali dilansir oleh Letnan Jenderal Ali Murtopo tahun 1974 dengan nama Hubungan Perburuhan Pancasila (HPP). Ali Murtopo mengatakan, bahwa perbedaan antara majikan dan buruh harus lenyap. Doktrin ini melihat hubungan - hubungan perburuhan mirip dengan hubungan didalam keluarga - dengan negara berperan sebagai bapak yang bijaksana." Doktrin ini pada dasarnya menentang konflik karena bertentangan dengan prinsip musyawarah

untuk mufakat. Oleh karenanya penyelesaian konflik perburuhan dengan cara mogok dan lock out adalah sesuatu yang harus ditiadakan dalam kepentingan buruh dan majikan sehingga harus berusaha ditiadakan dalam kearangka HIP. Dengan begitu jelas bahwa Hubungan Industrial Pancasila dalam kenyataannya merupakan hubungan industrial otoriter. Pemerintah juga berusaha melakukan pengaturan terhadap organisasi buruh yang merupakan dasar pengendalian politik perburuhan nasional. Hal ini dapat dilihat pada campur tangan pemerintah dalam penunggalan organisasi buruh. Secara teknis penunggalan organisasi buruh dilakukan dengan memaksa seluruh serikat buruh untuk berfusi kedalam FBSI (Federasi Buruh Seluruh Indonesia). Ali Murtopo dengan OPSUS nya lagi - lagi berperan atas lahirnya FBSI, karena Majelis Permusyawaratan Buruh Indonesia (MPBI) - yang diresmikan oleh Presiden Soeharto - dilihat gagal sebagai fungsi kontrol pemerintah. MPBI pernah melaporkan pemerintah ke ILO atas tindakannya menarik seluruh pegawai negeri keluar dari MPBI. Maka tahun 1973, Ali Murtopo menenyapkan MPBI dan mengganti dengan FBSI. Organisasi terakhir ini kelihatan dirancang untuk menjadi organisasi yang jauh lebih kohesif daripada MPBI yang tidak bisa diandalkan sebagai suatu instrumen pemerintah.²⁹

Pertengahan 1980-an pengendalian terhadap organisasi buruh semakin diperketat dengan peleburan FBSI kedalam Serikat Pekerja

²⁹ <http://www.bantuanhukum.or.id/index.php/id/dokumentasi/makalah/168-sejarah-gerakan-serikat-buruh>

Seluruh Indonesia (SPSI) dengan struktur yang unitaris. Ketika SPSI sudah tidak efektif lagi mengontrol buruh karena pemogokan buruh terus menerus meningkat sejak awal 1990-an hingga tahun - tahun berikutnya, maka struktur SPSI pun diubah kembali kedalam bentuk federasi, yaitu FSPSI pada tahun 1996."

Untuk menjinakkan serikat buruh, pemerintah membuat instrumen hukum yaitu Permenaker No. 03 tahun 1993 Tentang Pendaftaran Serikat Pekerja. Permenaker ini menutup peluang buruh untuk membentuk serikat buruh independen. Pembentukan serikat buruh harus mendapatkan persetujuan Menteri Tenaga Kerja. Dibawah peraturan ini hanya SPSI yang diakui oleh pemerintah. Serikat buruh yang tidak terikat dengan peraturan ini dan diluar kontrol pemerintah di cap "serikat buruh liar" dan diikuti tindakan represif yang bertujuan untuk menghalang - halangi kegiatannya.

Selain itu sistem politik pengupahan nasional pada zaman Orde Baru tidak menempatkan secara layak peran buruh. Peran serikat buruh dalam penentuan upah sangat kecil bahkan tidak ada sama sekali. Upah Minimum Regional (UMR) sebagai batas minimal upah yang harus dibayar oleh pengusaha kepada buruh (baik laki - laki maupun wanita) ditentukan berdasarkan Kebutuhan Fisik Minimum (KFM). Standar KFM yang dirumuskan sangat jender, karena merupakan penghitungan kebutuhan buruh laki - laki, padahal kebutuhan buruh wanita lebih besar dibanding pria. Dan juga standar pembagian KFM berdasarkan pekerja lajang, pekerja beristri dan beranak. Yang beristri adalah pria.

Pembedaan itu sangat merugikan buruh perempuan, yang selamanya akan dikategorikan sebagai buruh lajang terlepas ia berkeluarga atau memiliki pengalaman kerja.

Jadi sangat jelas bahwa pada pemerintahan Orde Baru telah terjadi proses dehumanisasi dan demobilisasi dan melalui kebijakan - kebijakannya membawa implikasi terhadap pergerakan serikat buruh, terjadi pergeseran terhadap gerakan serikat buruh. Serikat buruh yang seharusnya bersifat political union (), yang tidak hanya membicarakan sebatas KKB (Kesepakatan Kerja Bersama) saja, namun harus turut mempengaruhi kebijakan - kebijakan negara, pada pemerintahan Orde Baru, serikat buruh menampilkan sifat dan wujud trade union yang maksimal berbicara KKB (Kesepakatan Kerja Bersama).

Keberadaan Serikat Pekerja/Buruh pada masa Orde Baru belum memenuhi prinsip dasar Serikat Buruh. Prinsip Dasar Serikat Buruh ada 3, yaitu kesatuan, mandiri, dan demokratis.

“Prinsip kesatuan, yaitu adanya solidaritas dikalangan buruh bahwa mereka merupakan satu bagian tak terpisahkan dalam organisasi. Prinsip kemandirian maksudnya organisasi buruh harus bebas dari dominasi kekuatan dari luar buruh, baik itu pemerintah, majikan, partai politik , organisasi agama, atau tokoh – tokoh individual. Prinsip Demokratis , artinya mendapat dukungan dan partisipasi penuh para anggotanya.”³⁰

³⁰ Asri Wijayanti, Hukum Ketenagakerjaan Pasca Reformasi, Sinar Grafika, 2009, Hlm 85

4.4 Gerakan Serikat Pekerja/Buruh Pada Masa Sekarang

Seiring dengan euforia akibat tumbang rezim yang otoriter, yang membawa negara kita pada transisi demokrasi, dimana kebebasan berserikat dan berpendapat lebih leluasa untuk dilakukan, maka momen tersebut dimanfaatkan oleh kaum buruh. Serikat-serikat buruh bermunculan laksana cendawan yang tumbuh subur di musim hujan, dari serikat pekerja tingkat perusahaan sampai tingkat federasi dan konfederasi.

Disatu sisi hal ini membawa keuntungan bagi para anggotanya (buruh) karena amanat yang diemban oleh serikat buruh salah satunya adalah melakukan pendampingan/membantu bagi para anggotanya apabila terlibat dalam perselisihan hubungan industrial. Namun disisi lain hal ini dapat berdampak negatif bagi buruh, karena tidak jarang para pengurus serikat buruh hanya mengumpulkan iuran anggota tanpa melakukan apa-apa ketika anggotanya ada yang terkena masalah dalam hubungan industrial. Belum lagi momentum kebebasan berserikat ini juga dimanfaatkan oleh para pengusaha dengan membentuk serikat buruh yang tentu saja bukan untuk kepentingan buruh itu sendiri namun justru untuk menekan buruhnya.

5. Pengupahan

Dalam melakukan pekerjaan ada beberapa makna yang dapat diperoleh oleh pekerja atau buruh.

- a. Ditinjau dari segi individu: merupakan gerak dari badan dan pikiran setiap orang guna memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah.
- b. Ditinjau dari segi sosial: adalah melakukan pekerjaan untuk menghasilkan barang dan jasa guna memuaskan kebutuhan masyarakat.
- c. Ditinjau dari segi spiritual: merupakan hak dan kewajiban manusia dalam memulihkan dan mengabdikan kepada Tuhan Yang Maha Esa.

Dalam kaitannya dengan makna yang pertama, maka pembayaran upah oleh pengusaha akan memegang peranan yang penting karena untuk memelihara kelangsungan hidup badaniah dan rohaniah, upah yang sangat menunjang.³¹

Upah sendiri adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan³².

Upah atau gaji yang diberikan kepada pekerja/buruh tidak semata – mata diberikan pada para pekerja. Akan tetapi upah lebih di nyatakan sebagai bentuk timbal balik antara pengusaha dengan pekerja. Yang telah melakukan kewajibannya untuk bekerja di perusahaan pengusaha itu.

³¹ Zaeni Asyhadie, Hukum Kerja: Hukum Ketenagakerjaan Bidang Hubungan Kerja, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta, 2007, hlm 66-67

³² Undang - undang Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan , Pasal 1

Pengupahan juga memiliki azas yaitu diantaranya adalah :

- a. Hak menerima upah timbul pada saat adanya hubungan kerja dan berakhir pada saat hubungan kerja putus (pasal 2 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
- b. Pengusaha tidak boleh mengadakan diskriminasi upah bagi pekerja/buruh laki-laki dan wanita untuk jenis pekerjaan yang sama (Pasal 3 Peraturan Pemerintah Nomor 8 Tahun 1981 tentang Perlindungan Upah).
- c. Setiap pengusaha wajib melaksanakan ketentuan waktu kerja (Pasal 77 ayat (1) Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- d. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melebihi waktu kerja sebagaimana dimaksud dalam ayat (1) wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 78 ayat 2 Undang – undang Nomor 13 tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- e. Pengusaha yang mempekerjakan pekerja/buruh melakukan pekerjaan pada hari libur resmi sebagaimana dimaksud pada dalam ayat 2 wajib membayar upah kerja lembur (Pasal 85 ayat 3 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan).
- f. Pengusaha dilarang membayar upah lebih rendah dari ketentuan upah minimum (pasal 90 ayat 1 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003).
- g. Upah tidak dibayar apabila pekerja/buruh tidak melakukan pekerjaan (Pasal 93 ayat 1 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003)
- h. Komponen upah terdiri dari upah pokok dan tunjangan tetap, dengan formulasi upah pokok minimal 75% dari jumlah upah pokok dan tunjangan tetap (pasal 94 Undang – undang nomor 13 Tahun 2003)
- i. Pelanggaran yang dilakukan oleh pekerja/buruh karena kesenjangan atau kelalaiannya dapat dikenakan denda (Pasal 95 ayat 1 Undang – undang nomor 13 Tahun 2003)
- j. Pengusaha yang karena kesenjangan atau kelalaiannya mengakibatkan keterlambatan pembayaran upah, dikenakan denda sesuai dengan persentase tertentu dari upah pekerja/buruh (Pasal 95 ayat 2 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003)
- k. Dalam hal perusahaan dinyatakan pailit atau dilikuidasi berdasarkan peraturan perundang – undangan yang berlaku, maka upah dan hak – hak lainnya dari pekerja/buruh merupakan utang yang didahulukan pembayarannya (Pasal 95 ayat 4 Undang – undang nomor 13 Tahun 2003)
- l. Tuntutan pembayaran upah pekerja/buruh dan segala pembayaran yang timbul dari hubungan kerja menjadi kedaluwarsa setelah melampaui jangka waktu dua tahun sejak timbulnya hak (Pasal 96 Undang – undang Nomor 13 Tahun 2003).³³

³³ AbdulKhakim, Dasar – dasar Hukum Ketenagakerjaan Indonesia, PT Citra Aditya Bakti, 2009, hlm 130

1.6 Metode Penelitian

1. Jenis dan Tipe Penelitian

Jenis Penelitian yang digunakan penelitian oleh penulis adalah penelitian Yuridis Empiris. Yuridis Empiris adalah suatu penelitian yang lebih condong dengan bersifat kuantitatif berdasarkan data primer.³⁴

Dan untuk Tipe penelitian adalah deskriptif analisis penggambaran terhadap pelaksanaan pembuatan serta hubungan hukum dan fungsi dari serikat pekerja itu sendiri dengan data primer yang berasal dari data riilnya atau langsung dari tempat penelitiannya.

2. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini yaitu menggunakan data primer, data primer adalah data yang berasal dari melakukan penelitian secara langsung di tempat penelitian. Yang dimana penelitian bertempat di PT. PAL Indonesia (Persero).

3. Metodologi Pengumpulan Data

Untuk mendapatkan bahan atau data yang diperlukan oleh penulis, penulis melakukan pengamatan langsung ketempat yang akan di teliti. Dan juga melakukan wawancara dengan pihak atau ketua Serikat Pekerja dan salah satu pegawai PT. PAL Indonesia (Persero). Serta melakukan kuisener, kepada beberapa pegawai di PT. PAL Indonesia (Persero). Yang sesuai dengan jenis penelitiannya yaitu yuridis empiris dan sumber data primer.

³⁴ <http://imam249.blogspot.com/2008/07/perlindungan-hukum-terhadap-anak-dari-html>

Serta didukung dengan pendapat dari beberapa sarjana ahli hukum dan dari undang – undang yang mengatur tentang Serikat pekerja itu sendiri.

4. Teknik Analisis Data

Pengelolaan data menggunakan metode diskriptif analisis artinya data yang dipergunakan adalah pendekatan kualitatif terhadap data primer. Yaitu penulis menggambarkan bagaimana Serikat pekerja/ serikat buruh di tempat penulis melakukan penelitian. Deskriptif tersebut, meliputi isi dan struktur hukum positif yaitu suatu kegiatan yang dilakukan oleh penulis untuk menentukan isi atau makna aturan hukum yang dijadikan rujukan dalam menyelesaikan permasalahan hukum yang menjadi objek kajian dan rumusan masalah dalam penulisan. Yang juga di dukung dengan data yang didapat secara riil dari tempat penelitian oleh penulis.

a. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau daerah yang dipilih dan digunakan sebagai tempat pengumpulan data lapangan untuk menemukan jawaban atas masalah. Lokasi yang dipilih oleh penulis adalah PT. PAL Indonesia (Persero). Yang berada di Ujung – Surabaya.

b. Waktu Penelitian

Waktu penelitian adalah waktu yang digunakan untuk melakukan penelitian skripsi. Dan waktu yang di gunakan oleh penulis adalah selama 2 minggu. Yaitu sejak tanggal 31 Oktober 2011 sampai tanggal 11 November 2011.

1.7 Sistematika Penulisan

Untuk memudahkan pemahaman skripsi ini, maka kerangka dibagi menjadi beberapa bab yang terdiri dari beberapa sub – sub:

Bab pertama pendahuluan, bab ini merupakan gambaran secara umum dan menyeluruh tentang pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi, meliputi latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, kajian pustaka, metode yang digunakan dalam penulisan skripsi ini serta pertanggung jawaban sistematika. Hal tersebut dimaksudkan untuk memberikan pengertian kepada pembaca agar dapat mengetahui secara garis besar pokok permasalahan yang akan dibahas dalam penulisan skripsi ini.

Bab kedua membahas mengenai bentuk hubungan antara serikat pekerja/ serikat buruh dengan pihak PT. PAL Indonesia (Persero). Bab ini terdiri atas dua sub bab. Sub bab yang pertama membahas mengenai bagaimana bentuk hubungan hukum antara SPSI (Serikat Pekerja Seluruh Indonesia) dengan Pekerja. Dan Sub bab yang kedua membahas mengenai Hubungan Hukum SPSI dengan Pihak PT. PAL Indonesia (Persero).

Bab ketiga menguraikan mengenai rumusan masalah yaitu tentang fungsi dari Serikat pekerja/serikat buruh di PT. PAL Indonesia (Persero). Di bab ini juga terdapat enam sub bab yang membahas tentang fungsi serikat pekerja di PT. PAL Indonesia (PERSERO). Sub bab pertama membahas fungsi serikat pekerja sebagai pihak dalam pembuatan perjanjian kerja bersama dan penyelesaian perselisihan industrial. Sub bab kedua membahas fungsi serikat pekerja sebagai wakil pekerja/buruh dalam lembaga kerja sama di bidang ketenagakerjaan sesuai dengan tingkatannya. Sub bab ketiga membahas fungsi

serikat pekerja sebagai sarana menciptakan hubungan industrial yang harmonis, dinamis dan berkeadilan sesuai dengan peraturan perundang – undangan. Sub keempat membahas fungsi serikat pekerja sebagai sarana penyalur aspirasi dalam memperjuangkan hak dan kepentingan anggotanya. Sub kelima membahas fungsi serikat pekerja sebagai perencana, pelaksana dan penanggung jawab pemogokan pekerja/buruh sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku. Sub keenam membahas fungsi serikat pekerja sebagai wakil pekerja/buruh dalam memperjuangkan kepemilikan saham di perusahaan.

Bab keempat penutup merupakan bagian terakhir dan sebagai penutup dalam penulisan skripsi ini yang berisi kesimpulan dari pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya dan juga berisikan saran dari permasalahan tersebut. Dengan demikian bab penutup ini merupakan bagian akhir dari penulisan skripsi ini sekaligus merupakan rangkuman jawaban atas permasalahan yang diangkat dalam penulisan skripsi ini.